

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ОТДЕЛА ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ЗВЕНИГОВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ НА 2022-  
2024 годы**

**ПОДПИСАН СТОРОНАМИ:**

От работодателя:

И.о. руководителя отдела образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл



Ю.В. Белов

М.П.

«18» сентября 2022 г.



От работников:

Представители трудового коллектива отдела образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл

\_\_\_\_\_ Герасимова М.В.



«18» сентября 2022 г.

Председатель Звениговской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ

Т.С. Крылатова

М.П.



Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения Звениговского района»

Регистрационный номер 285  
от «22» 09 20 22 г.

Ответственное лицо:  
Бедина Т.А. Павлушова К.И.  
(Должность, подпись) (Ф.И.О.)

## І ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (трудовым коллективом) в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально — трудовые отношения в отделе образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл (далее – отдел образования).

1.2 Коллективный договор заключен на основе положений Конституции РФ, Трудового Кодекса РФ ( далее - ТК РФ), федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отдела образования и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий и преимуществ для работников.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице руководителя;
- работники отдела образования, представляемые первичной профсоюзной организацией в лице полномочного представителя.

1.4 Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 01 января 2022 года.

1.5 Действие коллективного договора распространяется на всех работников отдела образования.

1.6 Коллективный договор принимается на собрании трудового коллектива.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования отдела образования, расторжения трудового договора с руководителем отдела образования, реорганизации отдела образования в форме преобразования.

1.8 При реорганизации (слияния, присоединения, разделения) отдела образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9 При смене формы собственности отдела образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом одна из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10 При ликвидации отдела образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11 Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.12 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников отдела образования.

1.14 При принятии локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, работодатель учитывает мнение профкома в соответствии ст.372 ТК РФ;

1.15 Председатель первичной профсоюзной организации (полномочный представитель) обязан ежегодно информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.16 Коллективный договор состоит из следующих разделов:

Общие положения;

Трудовой договор. Трудовые отношения;

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников;

Рабочее время и время отдыха;

Условия и порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков;

Оплата труда;

Охрана труда;

Социальные гарантии;

Права и гарантии профсоюзной организации;

Организация и контроль за исполнением коллективного договора;

Ответственность за неисполнение коллективного договора;

Заключительные положения;

Приложения.

## II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в отделе образования.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими нормативными правовыми актами.

2.3 В трудовом договоре обязательными являются следующие условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ: место работы; трудовая функция (работа

по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха; компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями и другие условия, предусмотренные ТК РФ.

2.2 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом если действующим законодательством предусмотрено, что эти вопросы решаются профсоюзной организацией, либо с его участием, то возможность включения в договор подобных условий должна быть предварительно согласована с выборным органом первичной профсоюзной организацией отдела образования.

2.3 Трудовой договор с работниками может заключаться на неопределенный и определенный срок; если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома, или по поручению работодателя или его представителя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Перемещение работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему другой работы, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не требует согласия работника.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.7 По согласию с руководителем, работник имеет право заключать трудовые договоры по совместительству как внутренние, так и внешние, при условии, если выполнение иной оплачиваемой работы осуществляется не в ущерб основной работе.

2.8 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (статьи 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять.

2.9 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2 и 151 ТК РФ).

2.10 По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, гибкий график работы или суммированный учет рабочего времени.

2.11. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в соответствии с действующим ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ); - другие основания, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его дей-

ствия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (статья 79 ТК РФ).

2.13 Участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

2.14 Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников отдела образования.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

2.15 Сокращение численности или штатов проводится работодателем в соответствии с действующим законодательством и обязательным учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.16 При принятии решения о сокращении численности или штата работников отдела образования и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжение трудовых договоров).

2.17 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

2.16 Работодатель обязуется сохранять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ лиц:

- работникам, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям, осталось не менее 3-х лет ;

- проработавшим в организации свыше 10 лет;

- матерям, воспитывающим детей без отца;

- матерям, имеющим 3-х и более детей;

- не освобожденному от основной работы руководителю первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока

полномочий в течение 2-х лет.

### III ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

#### СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ В ТОМ, ЧТО:

3.1 Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд отдела образования;

3.2 Работодатель с учетом мнения (по соглашению) выборного органа профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития отдела образования;

3.3 Работодатель обязуется:

- в случае направления работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173,177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования (по направлению отдела образования финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников);
- в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

### VI РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

#### СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ В ТОМ, ЧТО:

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка отдела образования (ст. 91 ТК РФ) (Приложение 1 к колдоговору), утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями-

ми, возлагаемыми на них Положением об отделе образования .

#### 4.2 Работодатель обязуется:

- установить продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю;
- продолжительность работы по совместительству устанавливать не более 4 часов в день и 16 часов в неделю;
- привлечение к сверхурочным работам допускать (за исключением случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ) с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации;
- трудовой распорядок определять Правилами внутреннего распорядка (Приложение 1 к колдоговору ), утверждаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем (оплата производится согласно ст.93 ТК РФ);
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работодатель может привлекать работников в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для выполнения заранее непредвиденных работ, от выполнения которых зависит в дальнейшем слаженная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха, или, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится согласно приказа руководителя.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, беременных женщин.

4.5 Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем согласно графика, продолжительностью не менее 28 календарных дней, график отпусков согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников за 2 недели до нового календарного года;



- ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска;

- в случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

- оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;

- работники с согласия работодателя имеют право оформить отпуск вне графика, при предъявлении путевки на санаторно – курортное лечение.

- признавать право работника на использование отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон - и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ);

- руководителям общеобразовательных организаций установить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, руководителям дошкольных образовательных организаций и руководителям учреждений дополнительного образования установить ежегодный основной оплачиваемый отпуск 42 календарных дня.

## У ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ

5.1 В целях полноценной реализации сотрудниками права на отдых и компенсации, работодатель обязан предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск :

- работникам с ненормированным рабочим днем ;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда .

5.2 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительный отпуск суммируется к ежегодным основным оплачиваемым отпускам. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются, и не оплачиваются.

5.3 Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится из фонда оплаты труда отдела образования.

5.4 Стороны договорились, что работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

- с бракосочетанием самого работника 3 календарных дня;
- с бракосочетанием детей 2 календарных дня;

- со смертью родственников 3 календарных дня;
- с проводом детей в армию 2 календарных дня;
- рождением ребенка в семье 2 календарных дня;
- не освобожденному от основной работы руководителю первичной профсоюзной организации, в случае, если не производится оплата за счет средств работодателя 2 календарных дня.

5.5 Дополнительный отпуск без сохранения з/платы может предоставляться лицам, осуществляющим уход за детьми (ст.263 ТК РФ) до 14 календарных дней, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).

## VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Основным документом, регламентирующим оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений отдела образования является Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений. (Приложение № 2 к колдоговору).

Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования администрации Звениговского муниципального района (Приложение к колдоговору №3).

Оплата труда муниципальных служащих отдела образования осуществляется на основании Положения о размерах и условиях оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы в Звениговском муниципальном районе Республики Марий Эл, утвержденного Решением Собрании депутатов Звениговского муниципального района Республики Марий Эл 16 декабря 2020 г. № 175. (Приложение № 4к колдоговору).

Основным документом, регламентирующим оплату труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих являются Постановления Администрации Звениговского муниципального района от 31.01.2022г. №71, 31.01.2022г. №72. (Приложения № 5,6 к колдоговору).

Оплату труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы отдела образования регламентирует приказ отдела образования от 01.02.2022 года № 52. (Приложение № 7 к колдоговору).

6.2 Выплата заработной платы производится не реже, чем 2 раза в месяц:

25 числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца в размере 40 % от должностного оклада;

10 числа месяца, следующего за расчетным, выплачивается окончательный расчет за истекший период.

6.3 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работни-

ка, на условиях, определенным трудовым договором.

6.4 Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.5 Оплату отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.6 Оплата премий и материальной помощи производится согласно Приложениям № 8,9 к кол. договору .

6.7 Должностные оклады сотрудников отдела образования устанавливаются в штатном расписании, утверждаемом руководителем отдела образования, в соответствии с должностью и квалификацией работника. Основой оплаты труда являются должностные оклады.

6.8 Месячная заработная плата работника, отработавшего полную месячную норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.9 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. Оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ;

6.10 За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к окладам. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере до 50% должностного оклада отсутствующего работника, устанавливаемая трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) или приказом руководителя.

6.11 Работодатель обязан возмещать расходы, связанные со служебной командировкой, производить выплаты согласно предъявленных документов.

6.12 Выходное пособие выплачивать работникам, уволенным кроме перечисленных в ст. 178 ТК РФ, том числе, заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев.

6.13 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего профессионального образования, предоставлять при наличии у данных образовательных организаций государственной аккредитации.

## VII ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель обязуется обеспечить право работников отдела образования на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травма-

тизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

7.2 Для реализации этого права стороны договорились заключать Соглашение по охране труда (Приложение 10), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц сроком на 3 года. Работодатель не реже одного раза в год отчитывается на заседании первичной профсоюзной организации о ходе выполнения Соглашения по охране труда.

7.3 Работодатель обязан:

- проводить специальную оценку условий труда. Создать в учреждении комиссию по охране труда, утверждаемой приказом, в состав которой должны входить члены трудового коллектива и в обязательном порядке члены первичной профсоюзной организации отдела образования.
- разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты а также моющими, обезвреживающими средствами (Приложение 11), в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей .

7.5 В случае нарушения инструкций по охране труда и техники безопасности руководитель привлекает к персональной ответственности руководителей структурных подразделений согласно действующему законодательству.

7.6 Немедленное прекращение работ в отделе образования осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации Звениговского муниципального района о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях отдела образования:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения в здании более одного рабочего дня.

## VIII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работникам отдела образования в связи с юбилейными датами при наличии фонда оплаты труда производится социальная выплата в размере одного должностного оклада.

К юбилейным датам относится возраст:

Для мужчин – 50, 65 лет

Для женщин - 50, 60 лет

По письменному заявлению работника и при наличии фонда оплаты труда выплачивать материальную помощь в размере одного должностного оклада в связи:

- с выходом на пенсию;
- в связи со смертью близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей);
- в связи с длительной болезнью (свыше 3-х месяцев);
- в связи с тожественной датой (свадьба) работника.

## VIII ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1 Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности отдела образования;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

8.2 Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

8.3 Представительным органом трудового коллектива выступает первичная профсоюзная организация. Она осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза отдела образования, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

8.4 Работодатель согласует с выборным органом первичной профсоюзной организации приказы и распоряжения по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы членов профсоюза в соответствии с законодатель-

ством. Работодатель включает выборный орган первичной профсоюзной организации в перечень, определяющий список подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов сотрудников отдела образования.

8.5 Члены первичной профсоюзной организации принимают участие в обсуждении вопросов об использовании средств бюджета, а также внебюджетных средств, связанных с оплатой труда, пособиями и решением социальных проблем коллектива.

8.6 Профсоюзные собрания и собрания трудового коллектива по инициативе работодателя и первичной профсоюзной организации отдела образования проводятся в рабочее время, в согласованные сроки.

8.7 Работники отдела образования освобождаются от работы с сохранением заработной платы на время участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе профсоюзных пленумов и президиумов работников народного образования и науки.

8.8 Работодатель признает гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия с выборным органом первичной профсоюзной организации (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), а руководитель первичной профсоюзной организации без предварительного согласования с вышестоящей профсоюзной организацией.

8.9 Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10 Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя первичной профсоюзной организации с согласия вышестоящей профсоюзной организации.

8.11 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися руководителями первичной профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации отдела образования или совершения работником

виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

8.12 Профсоюзная организация имеет право на получение информации, связанной с вопросами нормирования и оплаты труда, условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансированием отдела образования, затрагивающими социально-экономическое положение коллектива и отдельных его членов.

## IX ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

9.2 Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

Профсоюзная организация рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при первичной профсоюзной организации создается комиссия, утверждаемая руководителем первичной профсоюзной организации на срок действия коллективного договора .

## X ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. В случае нарушения обязательств, зафиксированных в Коллективном договоре, работодатель обязан принять своевременные меры к их устранению и привлечению к ответственности лиц, допустивших нарушения.

## XI ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 января 2022 года.

11.2 При необходимости приведения Положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.